



PROJET  
NOUVELLE  
UNIVERSITÉ  
À NANTES

# NOUVELLE UNIVERSITÉ À NANTES

Projet stratégique du pôle  
Sciences & Technologie

[AVRIL 2018]

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES

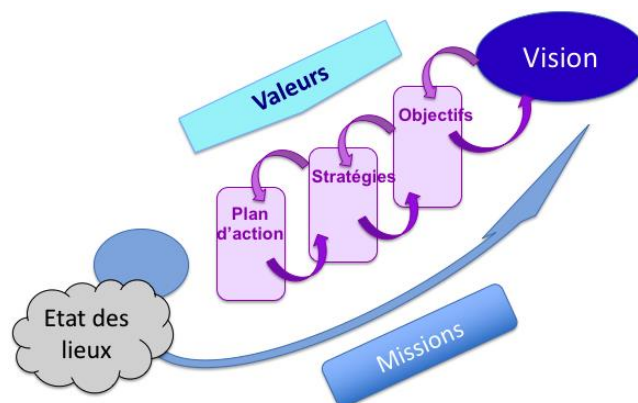
La construction de la Nouvelle Université à Nantes (NUN) nous offre une opportunité unique d'élaborer ensemble un modèle d'enseignement, de recherche et d'innovation qui réponde plus efficacement à nos missions de service public, tel que voulu par nos tutelles et surtout répondant aux besoins de notre société.

La Nouvelle Université à Nantes sera structurée en quatre Pôles, dont le Pôle Sciences et Technologie (S&T) qui regroupera cinq composantes : l'UFR Sciences et Techniques, Polytech Nantes ainsi que les trois IUT de Nantes, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire. Ce Pôle S&T sera riche, notamment grâce aux larges champs thématiques couverts, tant en enseignement qu'en recherche, mais aussi complexe en raison de son histoire et de son implantation géographique. L'organisation du futur Pôle S&T permettra un fonctionnement qui respecte ces spécificités et dont l'organisation sera construite, décidée et acceptée par tous les acteurs, personnels et étudiants. Le Pôle sera en capacité de faire rayonner l'Université de Nantes sur son territoire, et bien au-delà, grâce à une forte autonomie de décision et de gestion en ce qui concerne ses missions premières, c'est-à-dire la construction, la mise en œuvre et l'évolution de son offre de formation, de sa stratégie de recherche et d'innovation.

Le Pôle S&T renforcera ses collaborations en formation et en recherche avec les autres entités constitutives de la NUN, c'est-à-dire les trois autres Pôles mais aussi l'ESPE, ainsi qu'avec les partenaires de la NUN (ECN, IMT-Atlantique, ONIRIS, Organismes de recherche, CHU...). Il développera également des échanges au-delà de ce périmètre métropolitain afin de devenir un acteur majeur du développement social et économique en région, reconnu au niveau national et international.

La principale richesse du Pôle S&T sera directement liée à la qualité et au bien-être des personnels et étudiants qui y travaillent. L'amélioration des conditions d'étude et de vie au travail devra donc être considérée comme l'un des axes majeurs de développement. Le Pôle S&T veillera notamment à promouvoir l'égalité des chances et la promotion sociale dans toutes ses dimensions.

Le projet stratégique du Pôle S&T a été élaboré d'une manière collaborative, en s'appuyant, d'une part, sur une démarche descendante visant à définir une vision et des objectifs à atteindre s'inscrivant dans les missions de l'Université et, d'autre part, sur une démarche ascendante pour préciser des objectifs partagés et construire ensemble, personnels et étudiants, les stratégies et plans d'actions à mettre en œuvre à court et moyen termes pour réaliser cette ambition (Figure 1).



**Figure 1.** Adapté d'après Nicole Rege Colet, Colloque WIMS, Dunkerque 2014

La construction du projet du Pôle S&T a été déclinée selon trois axes : formation, recherche et qualité de vie au travail & développement professionnel. Le projet présenté dans ce document reflète les travaux menés par trois groupes de travail représentatifs de l'ensemble des personnels et des étudiants. Ces travaux ont été enrichis par des contributions collectives ou individuelles via différents forums (composantes, Pôle, établissement) et par des échanges réalisés lors d'ateliers ouverts à tous.

Le texte ci-dessous présente d'une part, la vision du Pôle et, d'autre part, pour chaque axe stratégique (formation, recherche et qualité de vie universitaire & développement professionnel) une vision ciblée et des objectifs. Chaque objectif est contextualisé et, lorsque c'est approprié, la plus-value apportée par la constitution du Pôle dans son atteinte est mentionnée. Les objectifs sont présentés sans hiérarchie de valeur.

En annexe, les objectifs sont déclinés en stratégies et plan d'actions pour chacun des trois axes. Le code couleur suivant a été adopté pour faciliter la lecture du document :

**Vision** → objectif → stratégie → plan d'action

## VISION

Permettre à chacun, apprenant et personnel, d'atteindre le meilleur de lui-même en matière de réussite et de développement personnel et professionnel, dans un cadre de vie optimal et solidaire ouvert sur le monde.

# FORMATION

Vision formation :

**Former les citoyens de demain**

Dans un contexte de mobilité économique et sociale en pleine expansion, la construction du Pôle S&T permettra de proposer une offre de formation riche, pluridisciplinaire et décloisonnée, prenant en compte la massification et l'hétérogénéité croissante des étudiants. Le projet Formation porté par le Pôle S&T vise à accroître la réussite des étudiants au cours de leur cursus initial, depuis l'entrée dans les études supérieures jusqu'à leur intégration dans la vie professionnelle, mais aussi à se former tout au long de leur vie. Pour mener à bien ce projet, le Pôle S&T s'appuiera sur plusieurs leviers : une pédagogie différenciée ; un développement des mesures de soutien à la réussite ; un accroissement des liens avec le monde socio-professionnel, tout autant qu'avec le monde académique porteur d'une recherche de pointe développée sur la métropole nantaise ; une intégration plus importante du volet international dans la conception des nouveaux cursus de formation ; un accompagnement dans la formation et le développement professionnel des enseignants et enseignants-chercheurs.

## 1 - Accueillir la diversité

Au cours des dernières décennies, les étudiants ont considérablement évolué, tant sur des aspects comportementaux (générations X, Y, Z...) ou sociologiques (mondialisation, études plus longues, conciliation travail-étude, réseaux sociaux...), que de savoir-faire (usage du numérique, accès à l'information...). Parallèlement, l'enseignement supérieur s'est profondément transformé : multiplication des filières, professionnalisation plus poussée de certaines formations, sans toujours se réinterroger sur ses fondamentaux. Pour autant, les inégalités dans l'accès aux études supérieures persistent. La construction du Pôle S&T vise à réduire ces inégalités en jouant, en particulier, sur un décloisonnement et une interopérabilité des formations, sur une réelle mixité des publics au quotidien, et surtout en construisant une pédagogie en phase avec les attentes et les capacités de ces nouveaux étudiants.

## 2 - Favoriser la réussite

Même si la réussite des étudiants ne saurait se mesurer uniquement à l'aune d'un taux de passage en année supérieure, il n'en demeure pas moins que les taux de succès sont relativement faibles, particulièrement dans les premières années du supérieur, et varient en fonction des parcours amont des étudiants. Un objectif partagé du Pôle consiste à favoriser la réussite de toutes et tous en nous appuyant sur différents leviers, pour certains internationalement reconnus pour leurs efficacités et pour d'autres que nous construirons ensemble, en prenant en compte nos spécificités locales et thématiques.

## 3 - Préparer à l'insertion professionnelle

En 2007, l'aide à l'insertion professionnelle a été inscrite comme une nouvelle mission du service public de l'enseignement supérieur. Mieux connue des formations dites professionnalisantes que des formations dites généralistes, la préparation à l'insertion professionnelle (socio-économique comme académique) doit être renforcée et devenir un atout majeur du Pôle S&T. La professionnalisation doit s'appuyer sur un socle de fondamentaux solides permettant une adaptation permanente des diplômés dans des disciplines scientifiques et technologiques en évolution constante.

#### 4 - Proposer une offre de formation répondant aux enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle

Les enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle sont nombreux pour l'Université : massification, diversité des publics, évolution des métiers, numérisation, mondialisation, ouverture à la concurrence... L'offre de formation comme les pratiques pédagogiques doivent constamment s'adapter pour mieux préparer les étudiants à répondre demain à ces enjeux et à ces défis. La diversité, mais aussi la complémentarité des composantes du Pôle permettra un enrichissement des pratiques et savoir-faire, tant au niveau curriculaire que pédagogique. Ces réformes sont indispensables pour être en mesure de délivrer des formations pertinentes et efficaces dans les domaines scientifiques et technologiques qui sont, et seront, au cœur des transitions environnementales numérique et sociétale.

#### 5 - Promouvoir la formation tout au long de la vie

Véritable continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences, la formation tout au long de la vie (FTLV) s'inscrit progressivement comme une des missions centrales de l'enseignement supérieur. Actuellement majoritairement dispensées sous la forme de formations en alternance dans les différentes composantes du Pôle, la FTLV doit s'enrichir et se diversifier pour répondre aux besoins du plus grand nombre, dans un objectif de promotion sociale et personnelle tout en répondant aux attentes de la société en matière de compétences. La proximité de nos composantes scientifiques et technologiques avec le monde socio-économique est un atout à conserver et à développer pour répondre à ces nouvelles missions.

#### 6 - Stimuler l'interdisciplinarité (intra Pôle et inter Pôle)

L'évolution exponentielle des savoirs a conduit à une spécialisation disciplinaire, voire parfois une ultra-spécialisation. Pour autant, dans un monde de plus en plus complexe, les défis qui nous font face sont d'une telle complexité et mettent en interaction des aspects tellement différents de la connaissance qu'ils ne peuvent être envisagés sans une approche interdisciplinaire. Pour mieux préparer nos étudiants à faire face à ces problèmes majeurs et s'adapter à l'inévitable évolution des métiers de demain, nos formations doivent intégrer cette dimension globale. L'objectif est de permettre à nos étudiants de savoir valoriser leur nécessaire expertise, thématique ou disciplinaire, dans un monde complexe et changeant.

#### 7 - Internationaliser les formations

En lien direct avec la mondialisation de nos économies et de nos sociétés et l'importance croissante de la connaissance, l'internationalisation de l'enseignement supérieur est aujourd'hui une réalité, certes encore insuffisante côté formation, mais quotidienne et généralisée côté recherche dans les domaines qui concernent le Pôle S&T. Qu'elle soit guidée par des motivations politiques, économiques, socioculturelles ou académiques, l'internationalisation des formations vise principalement à préparer nos étudiants à vivre et à travailler dans un monde globalisé.

#### 8 - Consolider le lien formation recherche

Le lien formation recherche est une des spécificités de l'enseignement supérieur, particulièrement au niveau des universités puisqu'il reflète l'interdépendance de deux missions qui leur sont confiées. La relation enseignement-recherche recouvre des aspects tangibles comme la transmission de connaissances, de compétences en recherche ou de techniques nouvelles, mais aussi des aspects intangibles comme la manière d'aborder et appréhender le savoir et l'attitude à adopter à son égard. Le Pôle se donne pour mission de renforcer ce lien, essentiel pour que les étudiants acquièrent une conception critique et subtile du savoir afin de s'adapter à l'évolution des connaissances.

### 9 - Renforcer la synergie formation monde socio-économique & monde socio-culturel

L'ouverture de l'université sur la cité passe par un renforcement du partenariat avec le monde socio-économique et socio-culturel, considéré comme une condition essentielle à son développement. C'est particulièrement vrai pour le Pôle S&T qui doit jouer un rôle important dans l'orientation des étudiants vers la vie professionnelle. L'analyse des besoins des entreprises et l'adaptation des programmes permettront d'être à la hauteur des attentes des industriels et des futurs diplômés mais aussi, plus généralement, s'inscriront dans une perspective de formation personnelle, civique et sociale.

### 10 - Valoriser l'enseignement

Au fil des décennies récentes les activités de recherche ont été progressivement survalorisées par rapport aux autres activités des enseignants-chercheurs. Le prestige de l'enseignement a progressivement diminué au sein des valeurs universitaires. Il est important que le Pôle crée une nouvelle culture universitaire où l'enseignement retrouvera la place qui lui revient. Les activités d'enseignement, individuelles, mais aussi collectives, méritent d'être soutenues et reconnues.

### 11 Former dans un cadre inclusif

L'égalité femme-homme et la diversité sont des priorités nationales. Le Pôle doit intégrer ces dimensions sociétales de manière transversale sur l'ensemble des actions de formation.

## RECHERCHE

Vision Recherche :

**Produire des savoirs amont face aux défis de demain**

La construction du Pôle S&T sera un atout majeur pour l'ensemble des acteurs, personnels (enseignants-chercheurs, chercheurs et BIATSS) et étudiants. Les personnels de plusieurs laboratoires du futur Pôle sont déjà rattachés à différentes composantes, démontrant ainsi la pertinence du regroupement dans le domaine de la recherche. Tous les laboratoires du Pôle souhaitent poursuivre leurs efforts pour renforcer une reconnaissance internationale, déjà souvent acquise. Ces laboratoires souhaitent continuer et développer des collaborations internationales pour attirer encore plus de doctorants et post-doctorants issus des meilleures universités mondiales. Au-delà de la recherche académique, le Pôle S&T devra rester une référence incontournable pour le tissu économique régional et national et deviendra une référence au niveau mondial sur plusieurs sujets d'excellence.

Les chercheurs du Pôle profiteront de cette nouvelle structure pour développer des projets ambitieux, aujourd'hui non accessibles à l'échelle d'un laboratoire, et pourront bénéficier de la notoriété d'une université plus visible à tous les niveaux.

L'interaction Formation-Recherche au sein du Pôle sera un objectif majeur, notamment pour accroître la visibilité de la recherche auprès des étudiants, qui seront demain nos ambassadeurs, notamment auprès de l'industrie et de la recherche publique.

### 1- Avoir une recherche d'excellence et efficiente

Le Pôle S&T sera un effet levier pour valoriser la reconnaissance des activités de recherche menées dans nos laboratoires. Il participera au rayonnement international des activités de recherche et permettra la mise en place de nouvelles équipes de recherches partagées par des organismes publics ou des industriels.

Pour atteindre ces objectifs, les enseignants-chercheurs devront être mieux accompagnés en début de carrière. Les fonctions supports à la recherche devront également avoir une meilleure prise en charge par les tutelles. Le Pôle S&T devra se spécialiser sur ses fonctions essentielles : formation et recherche.

### 2- Construire, en partenariat avec les laboratoires, la politique scientifique du Pôle.

Le Pôle doit inciter à des actions collaboratives entre laboratoires, favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et affirmer une politique scientifique propre et forte. Le fort potentiel recherche du Pôle couvre un spectre large, qui va des sciences fondamentales, dont nous réaffirmons l'importance, aux sciences appliquées, qui lui confère un indéniable potentiel à valoriser et développer.

### 3- Rendre les moyens expérimentaux accessibles à tous

La mise en place du Pôle permettra d'aller vers davantage de mutualisation des moyens expérimentaux et numériques. L'idée est de partager un certain nombre de savoir-faire mais aussi de donner à tous les laboratoires une vision de l'ensemble des outils disponibles dans le Pôle S&T. Le Pôle devra être vigilant au maintien et au développement de ces équipements, mais également aux ressources humaines indispensables pour assurer leur fonctionnement.

### 4- Renforcer le lien formation recherche

Les étudiants issus des formations du Pôle S&T sont des acteurs incontournables de la diffusion des activités de recherche menées en son sein. Le lien formation recherche doit être renforcé dès la fin de la Licence et durant tout le Master, pour favoriser le développement des relations avec le tissu socio-économique national et ainsi donner une visibilité sociétale aux dernières recherches réalisées et innovations dans le Pôle. Les formations et les laboratoires de recherche du Pôle doivent gagner en visibilité par thèmes ou filières, sans être inclusifs, afin d'être aisément identifiables.

### 5- Renforcer l'attractivité et la visibilité du Pôle à l'international

Il est essentiel que le Pôle S&T renforce ses lettres de noblesse comme acteur international de la recherche. Un essaimage international des savoir-faire du Pôle sera recherché grâce à une politique volontariste d'accueil et d'ouverture. Pour être en mesure d'accueillir, dans de très bonnes conditions, les acteurs majeurs de la recherche internationale (allant des étudiants de haut niveau en Master jusqu'aux chercheurs et enseignants-chercheurs séniors), le Pôle doit devenir attractif en gérant agilement l'ensemble des échanges et en ayant une politique affirmée de soutien familial pour l'accueil des chercheurs internationaux.

### 6- Avoir une politique RH plus proche des personnels

Le Pôle doit se munir d'une politique RH au plus proche des personnels. Cette politique RH doit apporter un soutien continu, tout au long de la carrière, à l'ensemble des personnels de la recherche. Avec une politique RH individualisée (à titre d'exemple, décharges de service en fonction d'événements professionnels ou personnels, coaching de préparation pour les concours de recrutement de chercheurs et d'enseignants chercheurs), le Pôle sera en mesure de dynamiser toutes les actions de recherche réalisées.

### 7- Construire une stratégie recherche et innovation partagée au sein du Pôle

La construction d'une stratégie recherche et innovation partagée au sein du Pôle est indispensable pour valoriser au mieux les activités de recherche du Pôle (Intelligence artificielle, Big Data, soudage, énergie, etc.) et le recensement des besoins associés. Cette stratégie passe par une mutualisation et un partage des compétences des laboratoires du pôle.

### 8- Développer la communication

La communication interne au Pôle et entre les Pôles est un objectif essentiel, afin d'avoir une cartographie fine des compétences et des moyens de chaque laboratoire, mais aussi pour renforcer la visibilité et l'attractivité du Pôle S&T. Cette connaissance en interne des forces favorisera le montage de projets originaux et pluridisciplinaires. Au-delà de cette communication indispensable, l'objectif visé par le pôle est de créer un climat de « **confiance** » entre tous les acteurs, personnels, étudiants....

Un autre objectif est de rendre visible le Pôle S&T au niveau national et international, et de mettre en avant son originalité et le continuum entre la recherche fondamentale et appliquée comme par exemple en Sciences pour l'Ingénieur. Cette communication doit renforcer la visibilité du Pôle et de ses laboratoires auprès de partenaires étrangers pour le montage de projets européens ou internationaux, mais aussi auprès des industriels.

### 9- Renforcer la capacité du Pôle à obtenir des financements nationaux et internationaux

L'ambition du Pôle, pour la partie Recherche, est de contribuer à relever les enjeux et à lever les verrous scientifiques dans le domaine des Sciences et Techniques. Pour ce faire, le Pôle devra se donner les moyens d'augmenter les financements sur ressources propres par l'obtention de financements nationaux et internationaux.

### 10. Promouvoir l'égalité femme - homme

Bien que plusieurs études montrent clairement que les femmes et les hommes ont des performances similaires en terme de publications, plus de 70% des personnes interrogées au cours d'une étude réalisée à travers 34 pays associent implicitement les sciences avec les hommes, plutôt qu'avec les femmes. Ce résultat est corrélé au fait que les femmes ont des progressions de carrière ralenties, voire bloquées (plafond de verre), par rapport aux hommes. A l'image de la politique mise en œuvre aujourd'hui par les grands organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, etc.), le Pôle devra intégrer dans ses axes de progrès l'amélioration des indicateurs en vigueur.



# QUALITE DE VIE UNIVERSITAIRE & DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Vision qualité de vie universitaire & développement professionnel :

**Atteindre un niveau tutoyant le bien être**

Le Pôle S&T est constitué de cinq composantes de statuts différents et de culture *a priori* très différentes, mais finalement très proches puisque nées dans le même moule il y a moins de 50 ans. Ces composantes, éclatées sur huit sites (si on ne compte que les activités d'enseignement), dispensent des formations complémentaires : DUT, licences, masters, diplômes d'ingénieurs, doctorat. Ces particularités nécessiteront créativité, implication et solidarité, de la part des directions et des différents acteurs, pour créer du lien et améliorer les conditions de travail et d'étude sur les différents campus, sans créer de disparité entre les sites. La mise en œuvre de cet axe stratégique reposera sur des actions très diverses, comme : l'aménagement de nouveaux espaces de travail, d'étude et de rencontre ; le partage et la dissémination des bonnes pratiques ; l'amélioration des moyens de travail à distance ; le développement du sentiment d'appartenance à une nouvelle entité et de solidarité en son sein ; la mise en lumière de toutes les réussites et des forces distinctives du Pôle ainsi que la construction collective de projets culturels, associatifs, sportifs... La prise en compte du développement durable et l'attention portée à chaque situation particulière permettra à chacun de trouver sa place et de s'épanouir sur nos campus et constituera deux axes forts qui guideront nos actions.

## 1- Accueillir et intégrer la diversité de nos publics

Le Pôle S&T accueille un public très divers (primo-entrants, réorientés, alternants, étudiants salariés, sportifs de haut niveau, etc.) et devra mettre en œuvre de nouvelles actions pour permettre à chacun, quelle que soit sa situation, de s'intégrer positivement dans la vie universitaire et surtout d'acquérir des compétences génériques tout autant que des compétences disciplinaires. Les actions retenues s'appuieront notamment sur un essaimage des bonnes pratiques entre les composantes du Pôle.

## 2- Renforcer la cohésion au sein du Pôle et susciter les synergies de projets

En plus de compétences largement partagées, chacune des cinq composantes du Pôle possède des points forts sur des thématiques spécifiques (par exemple dans le domaine de la formation continue, du transfert de technologie, des relations internationales, de l'enseignement à distance, du savoir disciplinaire...). La constitution du Pôle permettra de mutualiser les expertises, de croiser les savoir-faire et de développer des projets communs pour favoriser les synergies entre acteurs.

## 3- Améliorer les conditions de travail et d'étude, faciliter la conciliation vie professionnelle - vie privée

De bonnes conditions de travail et d'étude sont nécessaires et indispensables à la réussite et l'épanouissement de tous les membres de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des personnels ou des étudiants. En agissant sur ce levier, le Pôle S&T a notamment pour objectif

de redonner du temps à ses personnels pour se recentrer sur leurs missions et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

#### **4- Un Pôle exemplaire en matière de responsabilité sociale et de développement durable**

Notre société est dans une phase de transition, aujourd'hui reconnue et admise, mais qui nous place dans une période d'incertitudes. Face aux défis environnementaux et sociétaux, aux questions d'équité et de justice sociale, le Pôle S&T sera un moteur de la transition sociale et écologique en tirant parti de ses forces et singularités.

#### **5- Penser et déployer un environnement de travail et d'étude propices à l'épanouissement de chacun, quel que soit le site où l'on est !**

Les travaux menés par l'Université de Sherbrooke montrent que l'environnement de travail et d'études a, de plusieurs façons, un impact important sur la santé des étudiants ainsi que sur celle du personnel, mais aussi plus globalement sur les relations interpersonnelles. On peut par exemple citer la sécurité, l'ergonomie, l'hygiène, l'offre alimentaire ou les infrastructures et matériels sportifs. Conscient de la disparité et de l'éloignement géographique des différents sites qui le constituent, le Pôle S&T prendra des mesures qui contribueront de manière optimale au bien-être de la communauté universitaire, tout en tenant compte de la diversité et de la richesse des sites géographiques qui le constitue.

#### **6- Favoriser un sentiment d'appartenance et améliorer les relations sociales au sein du Pôle**

La notion de « vivre ensemble » est un aspect incontournable de la qualité de vie sociale en général et universitaire en particulier. Développer un sentiment d'appartenance et améliorer les relations sociales au sein du Pôle nécessitera l'implication de tous, personnels comme étudiants, et la mise en place de moments communs d'interactions et de convivialité (échanges, projets, activités associatives...). Le Pôle sera attentif à ce que ces moments de convivialité puissent aussi conforter le projet social de l'université de Nantes.

#### **7- Un Pôle fier de ses réussites !**

Nombre d'études et travaux insistent sur la nécessité, dans un contexte de travail empreint de complexité, de réinterroger le sens du travail, à travers notamment l'angle de la reconnaissance.

C'est la raison pour laquelle le Pôle S&T doit se construire sur les réussites individuelles et collectives en les partageant et les mettant en valeur grâce à une communication adaptée aux différents publics. En s'appuyant sur la force de l'image de marque de chacune de ses composantes, le Pôle renforcera la dynamique collective et permettra l'émergence d'un sentiment d'appartenance.

#### **8- Développer les potentiels individuels des personnels, cultiver le capital humain**

Dans une économie basée sur les connaissances, mais aussi de plus en plus sur les compétences, le Pôle entend être exemplaire dans la valorisation de son capital humain et du sens donné au travail, d'autant que la durée des carrières s'allonge et que les métiers évoluent de plus en plus vite. Dans ce contexte, une politique de formation ambitieuse et adaptée à la stratégie du Pôle S&T et au développement de tous les personnels, sera mise en œuvre.

### 9- Agir en prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Selon la définition du ministère du travail, les risques psychosociaux désignent « *un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité* ». La mise en œuvre d'une politique de bien-être contribuera à prévenir les risques psychosociaux, en amont des manifestations aiguës de stress, de violence ou d'épuisement.

### 10. Promouvoir l'égalité femme - homme

Les indicateurs du Pôle concernant l'égalité femme-homme rendent compte d'un plafond de verre marqué dans l'évolution des carrières des femmes et d'une sous-représentation des femmes dans les groupes de travail et/ou décisionnaires. Le Pôle devra veiller à faire évoluer ces caractéristiques vers une plus grande égalité.

# ANNEXES

# PROJET FORMATION

## VISION « Formation » : Former les citoyens de demain

### 1 - Accueillir la diversité

*Au cours des dernières décennies, les étudiants ont considérablement évolué, tant sur des aspects comportementaux (générations X, Y, Z...) ou sociologiques (mondialisation, études plus longues, conciliation travail-étude, réseaux sociaux...), que de savoir-faire (usage du numérique, accès à l'information...). Parallèlement, l'enseignement supérieur s'est profondément transformé : multiplication des filières, professionnalisation plus poussée de certaines formations, sans toujours se réinterroger sur ses fondamentaux. Pour autant, les inégalités dans l'accès aux études supérieures persistent. La construction du Pôle S&T vise à réduire ces inégalités en jouant, en particulier, sur un décloisonnement et une interopérabilité des formations, sur une réelle mixité des publics au quotidien, et surtout en construisant une pédagogie en phase avec les attentes et les capacités de ces nouveaux étudiants.*

- Promouvoir l'excellence sociale et sociétale, tout autant que l'excellence élitiste (c.-à-d. « une excellence qui vise à donner à tous les étudiant(e)s qui en ont le potentiel et la motivation, et sans exclure personne a priori, les moyens d'atteindre leur propre niveau d'excellence au bénéfice de l'intérêt général et du bien commun »<sup>1</sup>)
  - o Consacrer des ressources adaptées et suffisantes à chaque profil d'étudiant (soutien, conseil, orientation, information...).
- Réfléchir à une offre de formation décloisonnée, avec des entrées/sorties et passerelles à différents niveaux, adaptée à la diversité des publics, en particulier vis-à-vis de leurs parcours amont
  - o Réaliser un inventaire de l'offre de formation existante (en précisant la typologie et le nombre d'étudiants qui les suivent).
  - o Construire, lors des prochaines accréditations, une architecture commune de nos formations en termes d'ECTS, de volumes horaires des modules (dans la limite du respect des diplômes nationaux)...
  - o Développer des formations bimodales (offertes à la fois en présentiel et en distanciel) permettant i) des parcours adaptatifs (en particulier accélérés), ii) des accès pour tout type de public (étudiants, étudiants en conditions particulières, personnes en reprise d'études, salariés, demandeurs d'emploi...), iii) des (re)mises à niveau, iv) une internationalisation des formations.
  - o Proposer des (re)mises à niveau et des accompagnements spécifiques pour les étudiants ne répondant pas aux attendus des formations (en entrée, dans le cadre de la réforme « orientation et réussite des étudiants », mais aussi lors d'une réorientation, via une passerelle).
  - o Permettre aux étudiants de prendre des UE dans d'autres composantes, en particulier via l'enseignement à distance [asynchrone].
  - o Poursuivre la structuration en « filière disciplinaire », à la croisée des diplômes, des composantes et des établissements.

---

<sup>1</sup> Jean-Marie De Ketele et al. (2016). *Quelle excellence pour l'enseignement supérieur ?* De Boeck supérieur. Louvain-la-Neuve.

- Bâtir et assurer une information de Pôle commune, mettant en exergue la complémentarité des formations (DUT, L, L3P, M & DI) et leur synergie (passerelle, mutualisation...)
  - o Recenser, formater (flyers & plaquettes) et diffuser les offres de formations du Pôle.
  - o Intervenir de façon croisée et/ou conjointe dans les journées d'orientation, les portes ouvertes, les salons...
  - o Présenter à chaque étudiant les différents parcours types possibles et les passerelles entre ces parcours.
  - o Renforcer la collaboration SUIO-Pôle, en particulier pour établir une communication sur les formations extérieures au Pôle (BTS, L3P, masters...).
  - o Optimiser le calendrier universitaire du Pôle.

## 2 - Favoriser la réussite

*Même si la réussite des étudiants ne saurait se mesurer uniquement à l'aune d'un taux de passage en année supérieure, il n'en demeure pas moins que les taux de succès sont relativement faibles, particulièrement dans les premières années du supérieur, et varient en fonction des parcours amont des étudiants. Un objectif partagé du Pôle consiste à favoriser la réussite de toutes et tous en nous appuyant sur différents leviers, pour certains internationalement reconnus pour leurs efficacités et pour d'autres que nous construirons ensemble, en prenant en compte nos spécificités locales et thématiques.*

- Détecter et suivre les étudiants les plus fragiles
  - o Utiliser les « Learning analytics » (analyse des apprentissages, c.-à-d. mesure, collecte, analyse et production de rapports à propos des processus d'apprentissage).
  - o S'appuyer sur un contrôle continu formatif (plutôt que normatif) ; renforcer les feedbacks et la remédiation.
  - o Suivre les étudiants (parrainage, entretiens, enseignants référents...).
  - o Développer le tutorat étudiant.
- Permettre à l'étudiant d'être acteur de sa formation
  - o Impliquer les étudiants dans les activités d'apprentissage (proposer une complémentarité des méthodes d'apprentissage adaptée au public : pédagogie active, classe inversée, apprentissage par projet, apprentissage par problème, apprentissage intégré au travail, portfolio, travail de groupe...).
  - o Promouvoir l'apprentissage par les pairs (petits groupes en TP, cours de langue...).
  - o Favoriser des apprentissages durables.
  - o Inciter les étudiants à s'impliquer dans les activités institutionnelles.
- Développer et soutenir la motivation
  - o Renforcer la contextualisation des enseignements ; valoriser les résultats des étudiants et leur contribution.
  - o Permettre des choix aux étudiants (UE, options, parcours, modalités...).
  - o Amener les étudiants à coopérer.
  - o Faciliter les échanges enseignants - étudiants.
  - o Donner des bourses au mérite.
- Développer l'estime de soi, l'autonomie et la persévérance
  - o Présenter à l'étudiant les différentes stratégies d'apprentissage et lui permettre de construire et structurer ses connaissances, d'élaborer ses propres

stratégies, de prendre en charge les décisions relatives à son apprentissage, d'apprendre à apprendre (Méthodologie du Travail Universitaire).

- Diversifier les approches pédagogiques (interactivité...).
- Introduire l'enseignement à distance, facteur d'autonomie et de développement individuel.
- Proposer des activités de développement personnel (théâtre, sophrologie...).
- **Diversifier les lieux d'apprentissage**
  - Développer les Fablab, tiers-lieux, salles modulaires (en îlot) pour promouvoir la créativité, l'expression, le travail en équipe...

### 3 - Préparer à l'insertion professionnelle

*En 2007, l'aide à l'insertion professionnelle a été inscrite comme une nouvelle mission du service public de l'enseignement supérieur. Mieux connue des formations dites professionnalisantes que des formations dites généralistes, la préparation à l'insertion professionnelle (socio-économique comme académique) doit être renforcée et devenir un atout majeur du Pôle S&T. La professionnalisation doit s'appuyer sur un socle de fondamentaux solides permettant une adaptation permanente des diplômés dans des disciplines scientifiques et technologiques en évolution constante.*

- **Renforcer les compétences clés comportementales (« softskills ») et soutenir la créativité**
  - Offrir des activités mobilisant des compétences transversales : projet, travail en groupe, entrepreneuriat, événementiel, activités sportives et culturelles, activités citoyennes.
  - Développer l'évaluation des compétences transversales.
- **Renforcer l'apprentissage intégré au travail**
  - Développer l'apprentissage axé sur la pratique, les formations sur le terrain, l'alternance, l'expérience en milieu professionnel.
  - Créer des activités de transfert des apprentissages (utilisation des savoirs, transfert de compétences).
  - Encourager les étudiants à participer aux junior-entreprises...
- **Consolider le projet professionnel et personnel**
  - Enrichir les UE « Projet professionnel ».
  - Instituer un suivi des compétences tout au long de la formation (portfolio...).
  - Développer les forums avec des professionnels et les organiser en transversal (tous diplômes confondus).
  - Sensibiliser les étudiants à l'entrepreneuriat.
- **Renforcer la place des professionnels socio-économiques dans les formations « généralistes »**
  - Associer plus étroitement les incubateurs et partenaires professionnels aux formations.
  - Promouvoir les visites d'entreprises et l'enseignement hors les murs.
- **Développer un sentiment d'appartenance**
  - Mettre en place (ou renforcer lorsqu'ils existent) des réseaux : alumni...
  - Créer un logo, des documents d'identification.
  - Organiser des manifestations communes au Pôle.

#### 4 - Proposer une offre de formation répondant aux enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle

*Les enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle sont nombreux pour l'Université : massification, diversité des publics, évolution des métiers, numérisation, mondialisation, ouverture à la concurrence... L'offre de formation comme les pratiques pédagogiques doivent constamment s'adapter pour mieux préparer les étudiants à répondre demain à ces enjeux et à ces défis. La diversité, mais aussi la complémentarité des composantes du Pôle permettra un enrichissement des pratiques et savoir-faire, tant au niveau curriculaire que pédagogique. Ces réformes sont indispensables pour être en mesure de délivrer des formations pertinentes et efficaces dans les domaines scientifiques et technologiques qui sont, et seront, au cœur des transitions environnementales numérique et sociétale.*

- Favoriser promotion sociale et émancipation citoyenne
  - Améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi.
  - Favoriser l'engagement citoyen des étudiants.
- Innover dans les programmes pour les adapter aux nouvelles réalités des étudiants et aux besoins de la société
  - Construire les formations dans le cadre d'une approche programme, par compétences, avec modularité...
  - Renforcer le travail en équipes pédagogiques (équipes incluant tous les acteurs de la formation : enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS).
  - Apprendre à apprendre.
- Adapter les pratiques pédagogiques aux nouvelles générations
  - Veiller à l'alignement pédagogique (c.-à-d. la cohérence entre les objectifs d'apprentissage, les pratiques pédagogiques et les méthodes d'évaluation).
  - Proposer des mises en situation permettant l'acquisition du savoir et des compétences de demain.
  - Refléter les évolutions technologiques dans les enseignements (par exemple en TP).
- Proposer une offre de formation à large spectre, permettant la poursuite d'études comme l'insertion professionnelle
  - Enrichir les formations généralistes de parcours orientés vers l'insertion professionnelle.
- Adopter une démarche qualité
  - Améliorer les processus en continu selon un cycle PDCA - Plan : préparer, planifier ; Do : développer, réaliser, mettre en œuvre ; Check : contrôler, vérifier (EEE, évaluation des formations) ; Act : agir, ajuster, réagir.
  - Améliorer l'Évaluation des Enseignements par les étudiants et l'Évaluation des Formations et de la Vie Etudiante.
  - Renforcer le rôle des conseils de perfectionnement (dans le cycle PDCA).
  - Construire un système d'information efficient et efficace pour la pédagogie.

#### 5 - Promouvoir la formation tout au long de la vie

*Véritable continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences, la formation tout au long de la vie (FTLV) s'inscrit progressivement comme une des missions centrales de l'enseignement supérieur. Actuellement majoritairement dispensées sous la forme de formations en alternance dans les différentes composantes du Pôle, la FTLV doit s'enrichir et se diversifier pour répondre aux besoins du plus grand nombre, dans un objectif de promotion sociale et personnelle tout en*



*répondant aux attentes de la société en matière de compétences. La proximité de nos composantes scientifiques et technologiques avec le monde socio-économique est un atout à conserver et à développer pour répondre à ces nouvelles missions.*

- Adapter l'offre de formation à tous les publics
  - Hybrider les formations (synchrone versus asynchrone, présentiel versus distanciel).
  - Développer l'alternance, les formations courtes (thématiques).
  - Structurer les formations en blocs de compétences (référentiels de compétences).
  - Modulariser les formations.
- Mettre en place la certification et proposer des Diplômes d'Universités
  - Evaluer les compétences.
  - Etablir des référentiels de certification.
  - Mettre en place des DU (Diplôme d'Université) et CU (Certificat d'Université).
- Renforcer la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), la VES (Validation d'Etudes Supérieures)
  - Promouvoir les dispositifs de validation à tous les niveaux : DUT, L, L3P, M, DI et Doctorat.

## 6 - Stimuler l'interdisciplinarité (intra Pôle et inter Pôle)

*L'évolution exponentielle des savoirs a conduit à une spécialisation disciplinaire, voire parfois une ultra-spécialisation. Pour autant, dans un monde de plus en plus complexe, les défis qui nous font face sont d'une telle complexité et mettent en interaction des aspects tellement différents de la connaissance qu'ils ne peuvent être envisagés sans une approche interdisciplinaire. Pour mieux préparer nos étudiants à faire face à ces problèmes majeurs et s'adapter à l'inévitable évolution des métiers de demain, nos formations doivent intégrer cette dimension globale. L'objectif est de permettre à nos étudiants de savoir valoriser leur nécessaire expertise, thématique ou disciplinaire, dans un monde complexe et changeant.*

- Concevoir des formations pluri-compétences intra-Pôle et inter Pôle
  - Adopter des parcours avec majeure-mineure, UE d'ouverture...
  - Développer l'apprentissage par le biais de projets interdisciplinaires.
  - Développer et faciliter des formations double compétence (Sciences / Management...).
- Promouvoir l'évaluation intégrative (interdisciplinaire)
  - Mettre en place des évaluations formatives pluridisciplinaires / interdisciplinaires (épreuves écrites, projets, oraux...).
- Ouvrir les formations
  - Inscrire dans les formations des UE d'ouverture intra et inter Pôle (Droit, Economie, Gestion, Humanités, entrepreneuriat...).
  - Délocaliser l'enseignement lorsqu'il y a un intérêt (usage de plateformes...).
- Mutualiser les compétences entre composantes
  - Renforcer les échanges d'enseignants entre composantes.
  - Mutualiser des tests de positionnement, des sujets d'étude de cas...

## 7 - Internationaliser les formations

*En lien direct avec la mondialisation de nos économies et de nos sociétés et l'importance croissante de la connaissance, l'internationalisation de l'enseignement supérieur est aujourd'hui une réalité, certes encore insuffisante côté formation, mais quotidienne et généralisée côté recherche dans les domaines qui concernent le Pôle S&T. Qu'elle soit guidée par des motivations politiques, économiques, socioculturelles ou académiques, l'internationalisation des formations vise principalement à préparer nos étudiants à vivre et à travailler dans un monde globalisé.*

- **Développer l'internationalisation à domicile**
  - Sensibiliser les étudiants à l'international et leur donner des compétences interculturelles.
  - Renforcer l'enseignement des langues et développer la certification [en langue].
  - Multiplier les laboratoires de langue, permettre l'autoformation (accès libre).
  - Enseigner en langue étrangère, selon les attendus de la formation.
  - Préparer les étudiants aux enseignements en langue étrangère (progressivité de l'implantation des UE enseignées en langues étrangères tout au long des cursus, dès les premières années).
  - Mixer les publics (français et étrangers).
- **Accentuer l'internationalisation à l'étranger**
  - Promouvoir la mobilité des personnes (étudiants et personnels).
  - Développer des projets, des programmes internationaux.
  - Monter des thèses en cotutelle.
- **Favoriser la mobilité entrante**
  - Améliorer les procédures d'accueil pour les étudiants étrangers.
  - Proposer des formations en langue étrangère.
  - Créer des doubles diplômes.
- **Communiquer à l'international**
  - Réaliser des plaquettes en langue étrangère.
  - Renseigner en langue étrangère le site internet présentant les formations.
- **Renforcer/mutualiser les services de relations internationales**
  - Renforcer les services dédiés pour accompagner les étudiants dans les démarches pour la mobilité entrante et sortante.
  - Faciliter les procédures avec des documents administratifs rédigés en anglais.

## 8 - Consolider le lien formation recherche

*Le lien formation recherche est une des spécificités de l'enseignement supérieur, particulièrement au niveau des universités puisqu'il reflète l'interdépendance de deux missions qui leur sont confiées. La relation enseignement-recherche recouvre des aspects tangibles comme la transmission de connaissances, de compétences en recherche ou de techniques nouvelles, mais aussi des aspects intangibles comme la manière d'aborder et appréhender le savoir et l'attitude à adopter à son égard. Le Pôle se donne pour mission de renforcer ce lien, essentiel pour que les étudiants acquièrent une conception critique et subtile du savoir afin de s'adapter à l'évolution des connaissances.*

- Equilibrer les missions d'enseignement et de recherche, en prenant en compte les missions d'encadrement et d'administration
  - o Etablir des profils de recrutement équilibrés entre les missions d'enseignement et de recherche.
  - o Prendre en compte l'ensemble des missions pour l'avancement, la valorisation.
  - o Equilibrer les « charges » entre les différentes missions.
- Promouvoir l'intervention des chercheurs dans les formations
- Sensibiliser et initier à la recherche dès les premières années
  - o Introduire dans les maquettes de premières années (bac+1...) des projets, des expériences en milieu de recherche, des visites de laboratoire, des interventions de chercheurs.
  - o Penser au volet « recherche académique et/ou industrielle » dans les forums métiers.
- Mutualiser certains équipements entre laboratoires et départements d'enseignement et favoriser l'accès des étudiants aux équipements de haute technologie.

## 9 - Renforcer la synergie formation monde socio-économique & monde socio-culturel

*L'ouverture de l'université sur la cité passe par un renforcement du partenariat avec le monde socio-économique et socio-culturel, considéré comme une condition essentielle à son développement. C'est particulièrement vrai pour le Pôle S&T qui doit jouer un rôle important dans l'orientation des étudiants vers la vie professionnelle. L'analyse des besoins des entreprises et l'adaptation des programmes permettront d'être à la hauteur des attentes des industriels et des futurs diplômés mais aussi, plus généralement, s'inscriront dans une perspective de formation personnelle, civique et sociale.*

- Impliquer les professionnels dans les formations
  - o Favoriser l'intervention des professionnels dans les formations (élaboration des profils de diplômé, construction des formations et des référentiels de compétences, enseignement...).
  - o Enrichir l'apport des professionnels dans les conseils de perfectionnement et les filières.
  - o Mettre en place des formations « à la carte » pour des personnes en activité.
- Développer les projets & stages et leur évaluation par compétences
  - o Utiliser des grilles critériées pour l'évaluation des compétences.
  - o Définir des référentiels de compétences.
- Développer et mettre en réseau les services « relation entreprise »
- Développer le parrainage de formation, de promotion ou d'évènements...
  - o Promouvoir l'organisation d'évènements par les étudiants (avec gestion des budgets...).
- Promouvoir et soutenir le lien art & sciences (c.-à-d. cultiver un champ de connaissances élargi).
  - o Développer la créativité et la curiosité.
  - o Créer des UE d'ouverture artistique.
  - o Promouvoir les projets artistiques.

## 10 - Valoriser l'enseignement

*Au fil des décennies récentes les activités de recherche ont été progressivement survalorisées par rapport aux autres activités des enseignants-chercheurs. Le prestige de l'enseignement a progressivement diminué au sein des valeurs universitaires. Il est important que le Pôle crée une nouvelle culture universitaire où l'enseignement retrouvera la place qui lui revient. Les activités d'enseignement, individuelles, mais aussi collectives, méritent d'être soutenues et reconnues.*

- **Soutenir le développement professionnel des enseignants et enseignants chercheurs**
  - Développer le compagnonnage (ancien versus nouveau, « expert » versus « néophyte »).
  - Offrir des possibilités de développement via des ateliers, des conférences, des colloques...
  - Instituer des « congés pédagogiques », pendant des CRCT.
  - Prendre en compte dans les services toutes les activités d'enseignement (CM, TD, TP, projet, suivi de stage...)
- **Encourager l'innovation (adaptation des pratiques pédagogiques aux nouveaux publics)**
  - Mettre en place des fonds de développement pédagogique.
  - Donner du temps pour développer et mettre en place des innovations (par exemple pour la conception d'enseignement à distance).
- **Susciter le partage de bonnes pratiques.**
  - Organiser des cafés pédagogiques, des ateliers/conférences pour des retours d'expérience.
  - Mettre en place des plateformes d'échange.
- **Reconnaître l'investissement pédagogique et curriculaire dans l'évolution de carrière**
  - Prendre en compte des critères liés à la pédagogie lors des avancements.
  - Reconnaître et valoriser l'investissement dans la gestion des formations.
- **Mobiliser la communauté (enseignant, enseignant-chercheur, chercheur et BIATSS) pour la réussite étudiante**
  - Permettre aux enseignants et enseignants chercheurs de se former tout au long de la vie par le biais de formations, d'ateliers, de conférences, sur tous les sites du Pôle...
  - Développer les services pédagogiques de proximité et travailler en synergie proximal/central (CDP).

## 11. Former dans un cadre inclusif

*L'égalité femme-homme et la diversité sont des priorités nationales. Le Pôle doit intégrer ces dimensions sociétales de manière transversale sur l'ensemble des actions de formation.*

- **Promouvoir l'égalité femme-homme**
  - Sensibiliser les formateurs et les étudiants aux stéréotypes de genre et valoriser les actions de communication et de lutte contre les préjugés en faveur des filières très déséquilibrées en termes de parité filles-garçons pour rattraper ce déséquilibre.
  - Promouvoir la mixité (enseignants, étudiants, intervenants...) dans l'ensemble des formations et des modes d'enseignement.
  - Encourager la mixité dans la vie associative et dans la représentation des étudiants dans les instances du Pôle.

- Favoriser l'accueil de personnes en situation particulière
  - o Faciliter l'accès aux locaux.
  - o Veiller à l'équité des évaluations lors des recrutements.
  - o Définir des parcours adaptés.
  - o Aménager les horaires.
  - o Faciliter l'accès à la dimension internationale des cursus de l'enseignement supérieur pour les étudiants en situation de handicap.

## PROJET RECHERCHE

Vision « Recherche » : Produire des savoirs amont face aux défis de demain

### 1- Avoir une recherche d'excellence et efficiente

*Le Pôle S&T sera un effet levier pour valoriser la reconnaissance des activités de recherche menées dans nos laboratoires. Il participera au rayonnement international des activités de recherche et permettra la mise en place de nouvelles équipes de recherches partagées par des organismes publics ou des industriels.*

*Pour atteindre ces objectifs, les enseignants-chercheurs devront être mieux accompagnés en début de carrière. Les fonction supports à la recherche devront également avoir une meilleure prise en charge par les tutelles. Le Pôle S&T devra se spécialiser sur ses fonctions essentielles : formation et recherche.*

- Redonner du temps aux chercheurs et enseignants chercheurs
  - o Poursuivre l'optimisation administrative et l'accompagnement des laboratoires en mettant des procédures de suivi et contrôle a posteriori des mesures de simplification. Cette simplification doit se faire dans un climat de confiance vis-à-vis des chercheurs, enseignants chercheurs, et gestionnaires de laboratoire. Donner de l'autonomie aux services et ainsi améliorer l'efficacité.
  - o Avoir au sein du Pôle, un service d'aide à la rédaction, et au montage de projet, d'aide à la rédaction en langue anglaise. Le Pôle doit également disposer d'un service pour la gestion et l'administration de la recherche, ainsi que le suivi et la justification financière des projets.
  - o Avoir du personnel formé à la gestion et l'administration de la recherche, en particulier pour décharger les DU de la partie administrative de leurs fonctions.
  - o Mettre du personnel d'accompagnement dans les labos.
- Inciter l'émergence des jeunes enseignants chercheurs
  - o Réduction de leur charge d'enseignement à un moment de la carrière, par exemple les EC arrivants à l'UN (MC et PR) : 1/3 de décharge pendant 3 ans en début de carrière, ou sous forme pluriannuelle.

### 2- Construire, en partenariat avec les laboratoires, la politique scientifique du Pôle.

*Le Pôle doit inciter à des actions collaboratives entre laboratoires, favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et affirmer une politique scientifique propre et forte. Le fort potentiel recherche du Pôle couvre un spectre large, qui va des sciences fondamentales, dont*

*nous réaffirmons l'importance, aux sciences appliquées, qui lui confère un indéniable potentiel à valoriser et développer.*

- **Avoir une stratégie scientifique forte et visible au niveau du Pôle**
  - Soutenir le développement et la stratégie scientifique des laboratoires du Pôle
  - Encourager le développement de projets à forts enjeux sociétaux, industriels, ou interdisciplinaires.
  - Favoriser les projets de recherche inter Pôle.
  - Le Pôle doit accompagner et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et la créativité (sans qu'elles soient orthogonales à la politique scientifique des laboratoires mais plutôt basées sur une coordination des compétences) en proposant des financements ciblés.
  - Mise en place d'un Conseil de la recherche uniquement au niveau du Pôle et plus dans les composantes.
  - Constitution d'un Conseil scientifique externe du Pôle (avec environ 5 membres) qui se réunirait environ tous les deux ans avec un regard extérieur sur les actions scientifiques menées.
  - Gestion et attribution des moyens humains et financiers au niveau du Pôle, en supprimant le niveau composante, et en intégrant les composantes dans la discussion au niveau du Pôle.
  - Décloisonner le rattachement des EC et IATss à une composante, et les rattacher au Pôle.

### 3- Rendre les moyens expérimentaux accessibles à tous

*La mise en place du Pôle permettra d'aller vers davantage de mutualisation des moyens expérimentaux et numériques. L'idée est de partager un certain nombre de savoir-faire mais aussi de donner à tous les laboratoires une vision de l'ensemble des outils disponibles dans le Pôle S&T. Le Pôle devra être vigilant au maintien de ces équipements et à leurs évolutions mais également aux ressources humaines attenantes et au développement de ces équipements mais également aux ressources humaines indispensables pour assurer leur fonctionnement.*

- **Continuer la mutualisation et la modernisation des plateformes**
  - Cartographie des équipements, plateformes, mutualisation des compétences.
  - Partage des savoirs faire.
  - Favoriser l'accès aux différentes plateformes.
  - Permettre l'accès aux partenaires du Pôle via des tarifs/prestations évaluées par la SATT en interne ou externe.
  - Favoriser le recrutement de personnels dédiés, pour notamment gérer des équipements (IGE / IGR), maintenir le savoir faire par une pérennisation des postes.
  - Mettre en place un réseau de plateformes.

#### 4- Renforcer le lien formation recherche

*Les étudiants issus des formations du Pôle S&T sont des acteurs incontournables de la diffusion des activités de recherche menées en son sein. Le lien formation recherche doit être renforcé dès la fin de la Licence et durant tout le Master, pour favoriser le développement des relations avec le tissu socio-économique national et ainsi donner une visibilité sociétale aux dernières recherches réalisées et innovations dans le Pôle. Les formations et les laboratoires de recherche du Pôle doivent gagner en visibilité par thèmes ou filières, sans être inclusifs, afin d'être aisément identifiables.*

- **Décloisonner la recherche et la formation**
  - Rendre les laboratoires accessibles aux étudiants du Pôle. Proposer des stages ou visites aux jeunes (à partir de L1) dans les labos par une organisation au niveau du Pôle.
  - Communiquer auprès des jeunes sur la recherche, communiquer sur les soutenances de thèses auprès des étudiants.
  - Favoriser les échanges et partage de connaissances entre étudiants et doctorants et post-doctorants.
  - Organiser et proposer aux doctorants de se former à n'importe quelle discipline et le valoriser.
  - Faire des journées portes ouvertes recherche.
  - Permettre l'accès des bâtiments pour les étudiants (ERP, ZRR).
- **Renforcer l'accueil des étudiants étrangers dans les laboratoires**
  - Création de Masters Internationaux, Formation en anglais pour les EC et en français pour les étudiants étrangers.
- **Proposer des EUR au niveau du Pôle**

#### 5- Renforcer l'attractivité et la visibilité du Pôle à l'international

*Il est essentiel que le Pôle S&T renforce ses lettres de noblesse comme acteur international de la recherche. Un essaimage international des savoir-faire du Pôle sera recherché grâce à une politique volontariste d'accueil et d'ouverture. Pour être en mesure d'accueillir, dans de très bonnes conditions, les acteurs majeurs de la recherche internationale (allant des étudiants de haut niveau en Master jusqu'aux chercheurs et enseignants-chercheurs séniors), le Pôle doit devenir attractif en gérant agilement l'ensemble des échanges et en ayant une politique affirmée de soutien familial pour l'accueil des chercheurs internationaux.*

- **Intensifier les flux entrants et sortants**
  - Accompagnement des conjoints.
  - Accompagnement de l'enseignant chercheur ou du chercheur lors de l'arrivée dans le laboratoire.
  - Développer des formations anglophones (niveau Master) pour l'accueil d'EC étrangers et les proposer à des étudiants étrangers.
  - Pour les séjours de courte durée ; mutualisation au niveau du Pôle des mois invités, Erasmus Recherche.
  - Structure de prise en charge de l'organisation des congrès et invitations.
  - Mise en place d'une "cellule accueil international" dédiée qui piloterait le l'accueil des invités du début à la fin, en gérant tous les aspects logistiques, financiers avec de la réactivité.



- Bourse de mobilité pour les permanents et les doctorants, gestion des CRCT au niveau du Pôle.
- Accroître la visibilité des relations internationales sortantes.
- Aide à la candidature sur les appels d'offre internationaux.
- Mise en place des procédures administratives en langue anglaise.

## 6- Avoir une politique RH plus proche des personnels

*Le Pôle doit se munir d'une politique RH au plus proche des personnels. Cette politique RH doit apporter un soutien continu, tout au long de la carrière, à l'ensemble des personnels de la recherche. Avec une politique RH individualisée (à titre d'exemple, décharges de service en fonction d'événements professionnels ou personnels, coaching de préparation pour les concours de recrutement de chercheurs et d'enseignants chercheurs), le Pôle sera en mesure de dynamiser toutes les actions de recherche réalisées.*

- Accompagner les EC qui souhaitent reprendre une activité de recherche (après des charges administratives lourdes, un trou en matière de recherche) CRCT. Alléger de façon temporaire la charge d'enseignement. Mise en place d'une cellule d'accompagnement en lien avec la direction du laboratoire, avec des moyens d'accompagnement.
- Professionnaliser les missions d'accompagnement des personnels BIATSS, reconnaissance et offre de formation.
- Mettre en place d'une charge d'enseignement réduite dans l'année qui suit un congé maternité ou de façon pluriannuelle.
- Cellule de coaching pour les jeunes souhaitant candidater sur les postes de la recherche publique ou privée.

## 7- Construire une stratégie recherche et innovation partagée au sein du Pôle

*La construction d'une stratégie recherche et innovation partagée au sein du Pôle est indispensable pour valoriser au mieux les activités de recherche du Pôle (Intelligence artificielle, Big Data, soudage, énergie, etc.) et le recensement des besoins associés. Cette stratégie passe par une mutualisation et un partage des compétences des laboratoires du pôle.*

- Identifier des thématiques à fort potentiel de valorisation en regard des attentes du monde socio-économique et des forces associées au sein des Pôles
- Développer l'innovation, les transferts et les liens avec les entreprises
  - Poursuivre l'effort, et monter des consortiums « pluri-labos » en entraînant les laboratoires « plus amont » vers des partenariats industriels.
  - Accompagner les laboratoires en sciences fondamentales vers une démarche de partenariat et d'innovation.
  - Proposer des chaires Recherche-Industrie, des laboratoires communs UN/entreprises.
  - Mise en place de nouvelles cellules de valorisation permettant de créer de nouveaux liens entre le Pôle S & T, et le monde socio-économique.
  - Accéder à de nouveaux modes de financement pour la recherche et le transfert.
  - Sensibiliser tous les étudiants et post-doctorants à l'entrepreneuriat et à l'innovation.



- Mettre en place des "learning expeditions", en France, à l'étranger ou ailleurs, de collègues pour les amener voir réellement ce qui se passe ailleurs, dans les entreprises, les universités, les centres de recherches.
- Reconnaître les actions d'innovation et de transfert dans la carrière des EC et Chercheurs.

## 8- Développer la communication

*La communication interne au Pôle et entre les Pôles est un objectif essentiel, afin d'avoir une cartographie fine des compétences et des moyens de chaque laboratoire, mais aussi pour renforcer la visibilité et l'attractivité du Pôle S&T. Cette connaissance en interne des forces favorisera le montage de projets originaux et pluridisciplinaires. Au-delà de cette communication indispensable, l'objectif visé par le pôle est de créer un climat de « confiance » entre tous les acteurs, personnels, étudiants....*

*Un autre objectif est de rendre visible le Pôle S&T au niveau national et international, et de mettre en avant son originalité et le continuum entre la recherche fondamentale et appliquée comme par exemple en Sciences pour l'Ingénieur. Cette communication doit renforcer la visibilité du Pôle et de ses laboratoires auprès de partenaires étrangers pour le montage de projets européens ou internationaux, mais aussi auprès des industriels.*

- En intra et en inter Pôles
  - Mettre en place une interface dématérialisée à destination de l'ensemble de la communauté universitaire du Pôle : projets de recherche en cours, et de la communauté étudiante : recenser les stages possibles.
  - Organiser une « journée recherche » pour favoriser les présentations des travaux, des projets...
- Communiquer auprès des industriels sur les résultats marquants des laboratoires
- Développer la communication au niveau national et international, avoir une stratégie de communication au niveau du Pôle
  - Communiquer sur les faits marquants, les prix obtenus, les ERC décrochés, les start-ups créées...
- Apparaître dans les classements internationaux,
  - Mise en place d'une signature des publications incluant le Pôle.

## 9- renforcer la capacité du Pôle à obtenir des financements nationaux et internationaux

*L'ambition du Pôle, pour la partie Recherche, est de contribuer à relever les enjeux et à lever les verrous scientifiques dans le domaine des Sciences et Techniques. Pour ce faire, le Pôle devra se donner les moyens d'augmenter les financements sur ressources propres par l'obtention de financements nationaux et internationaux.*

- Accompagnement pour le montage des projets ERC, H2020, EUR, ANR.
- Réflexion et dépôt d'EURs pluridisciplinaires.
- Proposer un accompagnant différenciant par rapport à l'existant sur les ERC (région>Etoile Montante ; ANR-> Tremplin) et venir en soutien au montage des advanced grants.
- Renforcer la capacité à obtenir financements nationaux et internationaux.

## 10. Promouvoir l'égalité femme- homme

*Bien que plusieurs études montrent clairement que les femmes et les hommes ont des performances similaires en terme de publications, plus de 70% des personnes interrogées au cours d'une étude réalisée à travers 34 pays associent implicitement les sciences avec les hommes plutôt qu'avec les femmes. Ce résultat est corrélé au fait que les femmes ont des progressions de carrière ralenties voire bloquées (plafond de verre) par rapport aux hommes. A l'image de la politique mise en œuvre aujourd'hui par les grands organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, etc.), le Pôle devra intégrer dans ses axes de progrès l'amélioration des indicateurs en vigueur.*

- Accompagner les carrières des femmes dans les laboratoires du Pôle
  - Mentorat pour les passages de HDR et les dossiers de demande de promotion
  - Accompagnement aux retours de congé de maternité ou de paternité long pour la reprise des activités de recherche et accompagnement des doctorantes en congé de maternité durant leur préparation du doctorat
- Permettre aux femmes d'augmenter leur participation aux manifestations scientifiques nationales et internationales
- Augmenter la visibilité des femmes scientifiques du Pôle.

# PROJET QUALITE DE VIE UNIVERSITAIRE & DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Vision « Qualité de vie universitaire & développement professionnel » : Atteindre un niveau tutoyant le bien être.

① Les stratégies et actions destinées, en tout ou partie, aux étudiants sont identifiées avec la couleur bleu ciel.

## 1- Accueillir et intégrer la diversité de nos publics

*Le Pôle S&T accueille un public très divers (primo-entrants, réorientés, alternants, étudiants salariés, sportifs de haut niveau, etc.) et devra mettre en œuvre de nouvelles actions pour permettre à chacun, quelle que soit sa situation, de s'intégrer positivement dans la vie universitaire et surtout d'acquérir des compétences génériques tout autant que des compétences disciplinaires. Les actions retenues s'appuieront notamment sur un essaimage des bonnes pratiques entre les composantes du Pôle.*

- Soutenir une démarche de tutorat bénéficiant aux nouveaux arrivants, pour les accompagner dans leur vie d'étudiant au quotidien

- Développer et faire connaître à tous les étudiants des ressources permettant de travailler en autonomie en lien avec BU (ateliers, cours de méthodologie et sur l'apprentissage en autonomie)
- Améliorer et personnaliser l'accueil des étudiants porteurs de handicap en lien avec Handisup et le relais handicap
  - o Campus "autism friendly"
  - o Former les personnels à " mieux appréhender le handicap"
  - o Accompagner les projets de mobilité internationale des étudiants en situation de handicap
- Développer et faire connaître les services d'accueil des étudiants étrangers, afin de mieux les accompagner et faciliter leur intégration
  - o Prise en compte des questions "QVU" dans les conventions signées avec les universités étrangères
  - o Un accès facilité au logement (en lien avec le CROUS)
  - o Guichet unique sur sites hors Nantes
  - o Tutorat des étudiants étrangers
  - o Référents pour accompagner au quotidien les étudiants étrangers (ESN Nantes)
  - o Traduire certains documents en anglais (ex : dossier d'inscription)
- Partager et diffuser les informations et les actions en faveur de l'aide sociale, en lien avec le CROUS et le SUMPPS
- Créer une journée d'intégration « Pôle S&T »

## 2- Renforcer la cohésion au sein du Pôle et susciter les synergies de projets

*En plus de compétences largement partagées, chacune des cinq composantes du Pôle possède des points forts sur des thématiques spécifiques (par exemple dans le domaine de la formation continue, du transfert de technologie, des relations internationales, de l'enseignement à distance, du savoir disciplinaire...). La constitution du Pôle permettra de mutualiser les expertises, de croiser les savoir-faire et de développer des projets communs pour favoriser les synergies entre acteurs.*

- Permettre la mise en place de services d'enseignement partagés (entre plusieurs composantes du Pôle) pour gagner en fluidité et en souplesse d'organisation
  - o Avoir un potentiel enseignant au niveau du Pôle en conservant une lisibilité au niveau de chaque composante
- Proposer des projets collaboratifs « hors les murs » à l'intérieur du Pôle : projets étudiants entre composantes (cf. exemple de la semaine blanche organisée pour les étudiants de l'Alliance Centrale-Audencia-ensa) pour hybrider les compétences et favoriser l'émulation autour de projets communs
  - o Sur le modèle des "Campus day"
  - o En s'inspirant d'exemples : Polynightwork, les Green Code Lab Challenge en IUT...
- Créer et développer des temps forts réguliers (type petits déjeuners thématiques) de partages de pratiques ou de diffusion de l'information
  - o Réunir lors de ces temps d'échange étudiants, enseignants et chercheurs, personnels BIATSS
  - o Autre exemple : journée de présentation et débats avec vision plurielle autour d'un thème donné
- Faciliter les liens entre associations étudiantes au niveau du Pôle

- Réaliser le co-montage de projets communs, mettre en place une plateforme web commune pour communiquer les appels à projets et événements sur le Pôle
- Se doter d'une association étudiante polaire ou d'un réseau
- Conserver cependant un référent "vie étudiante" dans chaque composante
- Favoriser les échanges entre acteurs d'une même discipline au sein du Pôle pour mieux connaître les compétences similaires ou complémentaires
  - Participer à des soutenances de projet ou de stage d'autres composantes
  - Créer des groupes de travail et espaces communs (Prodoc/Madoc) pour l'enseignement d'une matière (ex : enseignement de thermodynamique à l'UFR S&T, à Polytech, à l'IUT)
- Mettre en place des projets « polaires » visant à promouvoir la culture scientifique
- Faciliter les échanges de matériel et de produits entre composantes (créer une base de données commune des ressources pouvant être partagées)

### 3- Améliorer les conditions de travail et d'étude, faciliter la conciliation vie professionnelle - vie privée

*De bonnes conditions de travail et d'étude sont nécessaires et indispensables à la réussite et l'épanouissement de tous les membres de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des personnels ou des étudiants. En agissant sur ce levier, le Pôle S&T a notamment pour objectif de redonner du temps à ses personnels pour se recentrer sur leurs missions et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.*

- Proposer de nouveaux services de proximité sur les campus (exemple : crèches et haltes-garderies ou réservation de berceaux, boîtes aux lettres, consignes automatiques de la Poste, livraison de produits frais, DAB, activités sportives hebdomadaires)
  - Nouer des partenariats avec des prestataires pour développer de nouveaux services (par exemple pour le co-voiturage)
- Inciter et soutenir la création d'associations mixtes entre étudiants et personnels (par exemple : service de réparation de petits matériels)
- Etre exemplaire en matière de bon usage de la messagerie électronique (Charte)
- S'emparer de la question des mobilités (déplacements) entre les différents sites (accès, parkings, liaisons transport en commun)
  - Développer une flotte de voitures et de vélos électriques au niveau du Pôle pour faciliter les déplacements courts entre les différents sites
  - Mener une réflexion sur le temps de déplacement entre sites (dans ou hors temps de travail ?)
  - Echanger avec la TAN et la SNCF sur la question des dessertes pour adapter le service rendu
    - Site La Fleuriaye : prolonger la desserte en bus après 19h00
    - Densification des dessertes de transport en commun pendant les périodes d'examens
- Faciliter le travail à distance entre les sites avec des dispositifs et outils adaptés aux nouveaux usages (numérique, qualité de la visio-conférence,...)
- Définir des rythmes universitaires cohérents entre les acteurs du Pôle (vacances et fermetures, emplois du temps et horaires...)

- Garantir à chaque étudiant une pause méridienne d'au moins une heure et travailler avec le CROUS à une meilleure régulation des flux aux RU et à une offre de restauration élargie.
- Relayer et accompagner à l'échelle du Pôle les initiatives prises à l'échelle de l'université en matière de télétravail
- Améliorer et harmoniser les modalités de gestion du temps de travail des personnels BIATSS
  - o Adapter les rythmes de travail de certains personnels (labo, scolarité) en offrant la possibilité de travailler sur des cycles annuels différents en fonction de l'activité
  - o Flexibiliser les horaires de travail, dans le respect de la réglementation et du cadrage au niveau de l'établissement (étendre l'usage des pointeuses à l'UFR Sciences et l'IUT de Nantes)
  - o Mettre en place le travail en journée pour les personnels chargés du nettoyage des locaux (locaux administratifs)
- Redonner du temps au personnel pour se recentrer sur ses missions : enseignement, recherche, support
  - o Augmenter le nombre de personnels pour décharger les enseignants/chercheurs des tâches administratives
  - o Donner plus de moyens administratifs !
  - o Renforcer la simplification administrative !
- Harmoniser les logiciels utilisés à l'échelle du Pôle : gestion des congés, emplois du temps CELCAT, gestion financière (labos multi-tutelles)
- Améliorer l'application de gestion des étudiants afin qu'il délivre aux enseignants en temps réel les informations dont ils ont besoin (noms, groupes, UE choisies, historique de l'inscription d'un étudiant, photo, notes...)
- Améliorer la propreté des locaux (faire respecter les marchés de nettoyage !)
- Sensibiliser les usagers et personnels au respect du travail des agents chargés de l'entretien des locaux
- Garantir une égalité de prestations sur tous les sites (culture, billetterie, sport), en lien avec le CPUN et le SUAPS
- Améliorer les moyens de communication des étudiants (connexion à leur boîte mail, capacité de stockage)

#### 4- Un Pôle exemplaire en matière de responsabilité sociale et développement durable

*Notre société est dans une phase de transition, aujourd'hui reconnue et admise, mais qui nous place dans une période d'incertitudes. Face aux défis environnementaux et sociétaux, aux questions d'équité et de justice sociale, le Pôle S&T sera un moteur de la transition sociale et écologique en tirant parti de ses forces et singularités.*

- Développer une gestion écologique du campus : plan de gestion des déchets, implantation de ruches, création de potagers, lieux de livraison paniers AMAP, appli co-voiturage, flotte de vélos électriques, compostage,...)
- Mettre en place des achats responsables à l'échelle des sites (secteur protégé notamment)
- Soutenir les initiatives et projets étudiants, entrepreneuriat, etc. en lien avec le développement durable

- Mettre en lumière les recherches (publications, chaires, conférences...) et innovations technologiques en matière de performance énergétique, les initiatives en matière de responsabilité sociétale et environnementale
- Lutter contre les discriminations en général en contractualisant les engagements du Pôle (ex : convention Audencia avec asso LGBT)
- Œuvrer pour l'égalité Hommes-Femmes : quelle place pour les femmes dans les Sciences ?
  - o Augmenter la proportion des femmes parmi les PU en sciences et technologie
  - o Attirer davantage de filles dans les formations scientifiques et techniques avec une politique d'attractivité en amont (par exemple le développement d'interventions et présentations spécifiques en lycées du bassin de recrutement des formations où la parité n'existe pas ou peu, ou la poursuite d'actions de mobilisation de type "les filles et l'industrie" déjà proposées par l'IUT de Nantes, Polytech et l'UFR Sciences et Techniques)
  - o Lutter contre les stéréotypes de genre dans et par l'éducation (Council of Europe, Gender Equality)
- Améliorer la performance énergétique des bâtiments (cf signature de la charte pour l'efficacité énergétique et environnementale par la CPU en novembre 2017)
  - o Généraliser l'affichage des diagnostics DPE dans les bâtiments pour plus de transparence dans la gestion des priorités en matière de programmation immobilière
- Favoriser l'utilisation d'énergie renouvelable
- Développer des actions de sensibilisation à destination des étudiants et des personnels sur les gestes écoresponsables (tutos, ateliers).

## 5- Penser et déployer un environnement de travail et d'étude propices à l'épanouissement de chacun, quel que soit le site où l'on est !

*Les travaux menés par l'Université de Sherbrooke montrent que l'environnement de travail et d'études a, de plusieurs façons, un impact important sur la santé des étudiants ainsi que du personnel, mais aussi plus globalement sur les relations interpersonnelles. On peut par exemple citer la sécurité, l'ergonomie, l'hygiène, l'offre alimentaire ou les infrastructures et matériels sportifs. Conscient de la disparité et de l'éloignement géographique des différents sites qui le constituent, le Pôle S&T prendra des mesures qui contribueront de manière optimale au bien-être de la communauté universitaire, tout en tenant compte de la diversité et de la richesse des sites géographiques qui le constitue.*

- Regrouper (horizon : 2030 ?) le Pôle S&T sur un nombre de sites restreints : sites limités à Nantes, un site à Saint-Nazaire, un site à la Roche-sur-Yon
- Etablir un schéma directeur immobilier garant d'une équité en matière de qualité et d'accessibilité des locaux de travail, d'étude, d'enseignement, de recherche
  - o Intégrer davantage les étudiants-usagers dans les réflexions sur les schémas directeurs (immobiliers...)
- Mettre à disposition des locaux adaptés aux missions et aux projets des associations (bureaux et espaces de convivialité)
- Regrouper sur chaque site en un lieu central les associations et espaces dédiés à la vie étudiante (associations, services d'accueils dédiés)
- Développer les tiers-lieux, les salles de co-working, en veillant à une offre cohérente et partagée entre les composantes, les sites, y compris ceux des CROUS et des BU

- Aménager les salles de cours en fonction des nouveaux usages pédagogiques (agencement du mobilier, nouveaux équipements...)
- Favoriser la pratique sportive en installant des douches (personnels et étudiants) dans tous les bâtiments
- Aménager des salles de détente, de sieste, à plusieurs endroits d'un site
- Améliorer l'existant et développer des équipements culturels et sportifs, des cafétérias et espaces repas sur chaque site du Pôle
- Améliorer la signalétique des bâtiments (y compris en langue anglaise)

## 6- Favoriser un sentiment d'appartenance et améliorer les relations sociales au sein du Pôle

*La notion de « vivre ensemble » est un aspect incontournable de la qualité de vie sociale en général et universitaire en particulier. Développer un sentiment d'appartenance et améliorer les relations sociales au sein du Pôle nécessitera l'implication de tous, personnels comme étudiants, et la mise en place de moments communs d'interactions et de convivialité (échanges, projets, activités associatives...). Le Pôle sera attentif à ce que ces moments de convivialité puissent aussi conforter le projet social de l'université de Nantes.*

- Créer des événements culturels et sportifs (tournois) entre les sites, les filières ou les composantes du Pôle
- Créer un gala « polaire »
  - o Organiser un accueil commun des personnels "nouveaux arrivants"
  - o Créer un support de communication (newsletter..) propre au Pôle
  - o Créer un logo, une bannière, une devise
  - o Créer des espaces d'expression, d'échanges d'idées (forums, etc.)
  - o Proposer des temps d'immersion des personnels dans d'autres services ou composantes du Pôle sur le modèle : « université à l'essai » pour les personnels

## 7- Un Pôle fier de ses réussites !

*Nombre d'études et travaux insistent sur la nécessité, dans un contexte de travail empreint de complexité, de réinterroger le sens du travail, à travers notamment l'angle de la reconnaissance. C'est la raison pour laquelle le Pôle S&T doit se construire sur les réussites individuelles et collectives en les partageant et les mettant en valeur grâce à une communication adaptée aux différents publics. En s'appuyant sur la force de l'image de marque de chacune de ses composantes, le Pôle renforcera la dynamique collective et permettra l'émergence d'un sentiment d'appartenance.*

### **Réussite étudiante**

- Favoriser le développement des cérémonies de remise des diplômes (mise en commun des bonnes pratiques)
- Valoriser l'engagement étudiant (vie institutionnelle, engagement associatif, sportif...) : mise en lumière en termes de communication
  - o A travers également le supplément au diplôme (cf. « label élève investi » qui existe dans certaines écoles du réseau Polytech)
- Mettre en avant les parcours exemplaires (insertion professionnelle, sport, projet humanitaire...)
- Mettre en lumière les projets étudiants (exemple : concours de projets)
- Développer une culture du réseau : mise en place d'alumni



**Réussite des personnels (enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et BIATSS) :**

- Relayer par une communication adaptée des exemples de parcours professionnels, des « zooms » sur des métiers
- Mettre en lumière des innovations dans les pratiques (pédagogiques, organisations de service, outils ou méthodes de travail).

**8- Développer les potentiels individuels des personnels, cultiver le capital humain**

*Dans une économie basée sur les connaissances, mais aussi de plus en plus sur les compétences, le Pôle entend être exemplaire dans la valorisation de son capital humain et du sens donné au travail, d'autant que la durée des carrières s'allonge et que les métiers évoluent de plus en plus vite. Dans ce contexte, une politique de formation ambitieuse et adaptée à la stratégie du Pôle S&T et au développement de tous les personnels, sera mise en œuvre.*

- **Aller vers une éthique managériale au service du développement professionnel**
  - o Mettre en place un plan de formation au management pour les personnels en situation d'encadrement, pour apprendre à valoriser le travail individuel et collectif, mobiliser, motiver, accompagner les souhaits d'évolution professionnelle...
    - Y compris à destination des enseignants et EC nommés directeurs de département
    - Formations spécifiques sur le travail en équipe (apprendre à fixer des objectifs collectifs, à définir des projets de service, à mettre en place des actions pour renforcer la cohésion d'équipe)
  - o Reconnaître et accompagner le travail des EC s'impliquant dans des fonctions administratives
  - o S'assurer que les formations soient ouvertes à l'ensemble des personnels
  - o Renforcer l'accompagnement des réorientations professionnelles (enseignants et EC, BIATSS) à travers notamment une meilleure connaissance des dispositifs existants (nommer un référent / correspondant formation dans chaque composante) : mieux identifier les besoins et mieux y répondre
- **Agir sur le contenu du travail (enrichissement des tâches, responsabilisation individuelle)**
- **Améliorer la gestion des carrières et faciliter les mobilités**
  - o Faciliter les mobilités professionnelles à l'intérieur du Pôle
  - o Mettre en place des procédures transparentes sur la gestion des campagnes d'avancement des personnels BIATSS et EC (exemple de l'UFR S&T)
  - o Permettre la modulation de service au sein du Pôle pour les enseignants-chercheurs (répartition des heures entre formation/recherche/gestion administrative)
- **Développer un soutien de proximité pour chaque composante à la mission d'enseignement des enseignants**
- **Améliorer les situations précaires des agents contractuels**



## 9- Agir en prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

*Selon la définition du ministère du travail, les risques psychosociaux désignent « un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité ». La mise en œuvre d'une politique de bien-être contribuera à prévenir les risques psychosociaux, en amont des manifestations aiguës de stress, de violence ou d'épuisement.*

- Monter des actions de formation communes en direction des personnels techniques (Prévention des risques liés à l'activité physique = démarche PRAP)
- Organiser des actions de sensibilisation (conférences, ateliers...) en lien avec la mutualité (MGEN ou autre acteur) et la DHSET et le SUMPPS sur les sites y compris hors de Nantes
- Veiller à l'intégration des RPS dans les documents uniques
- Lutter contre la souffrance au travail
- Améliorer l'accompagnement des étudiants en situation de détresse (dépression,...) : actions de sensibilisation destination des enseignants (détection, actions possibles).

## 10. Promouvoir l'égalité femme - homme

*Les indicateurs du Pôle concernant l'égalité femme-homme rendent compte d'un plafond de verre marqué dans l'évolution des carrières des femmes et d'une sous-représentation des femmes dans les groupes de travail et/ou décisionnaires. Le Pôle devra veiller à faire évoluer ces caractéristiques vers une plus grande égalité.*

- Lutter contre le plafond de verre
  - o Mettre en place des formations de développement professionnel pour inciter les femmes à se présenter aux avancements, concours et postes de direction
  - o Former au « leadership »
- Permettre un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle
  - o Accompagner la parentalité
  - o Adapter les rythmes de travail